

KESAN PERSONALITI PROAKTIF DAN SOKONGAN ORGANISASI KE
ATAS PEMBANGUNAN KERJAYA TERHADAP PRESTASI PEKERJA DI
SURUHANJAYA SYARIKAT MALAYSIA (SSM) KUALA LUMPUR
SENTRAL, KUALA LUMPUR

MOHAMAD HAFIZAN BIN BAHARUM

Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia
Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia,
Universiti Teknologi Malaysia

JANUARI 2013

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan di Suruhanjaya Syarikat Malaysia Kuala Lumpur Sentral, Kuala Lumpur. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM, mengenalpasti hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM, mengenalpasti hubungan antara tingkahlaku pengurusan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM, mengenalpasti kesan mediator tingkahlaku pengurusan kerjaya di dalam hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM dan mengenalpasti kesan mediator tingkahlaku pengurusan kerjaya di dalam hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM. Data diperolehi melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada pekerja SSM Kuala Lumpur Sentral. Seramai 252 orang responden telah dipilih melalui kaedah rawak mudah. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 18.0. Kaedah analisis yang digunakan adalah kaedah analisis deskriptif, analisis korelasi Pearson dan analisis regresi hierarki. Analisis dapatan kajian menunjukkan prestasi pekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi pekerja dan sebaliknya sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi pekerja di SSM. Hubungan yang signifikan juga ditunjukkan di antara personaliti proaktif dan tingkahlaku pengurusan kerjaya tetapi hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dan tingkahlaku pengurusan kerjaya tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahawa tingkahlaku pengurusan kerjaya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi pekerja. Selain itu, analisis juga mendapati tingkahlaku pengurusan kerjaya berperanan sebagai mediator dalam hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja. Sebaliknya, kajian mendapati tingkahlaku pengurusan kerjaya tidak berperanan sebagai mediator dalam hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dan prestasi pekerja.

ABSTRACT

This research was conducted at Suruhanjaya Syarikat Malaysia Kuala Lumpur Sentral, Kuala Lumpur. Objective of this study is to identify relationship between proactive personality and employee performance, to identify relationship between organization support on career development and employee performance, to identify relationship between career management behavior and employee performance, to identify mediating effect of career management behavior in relationship of proactive personality and employee performance and to identify mediating effect of career management behavior in relationship of organization support on career development and employee performance. The data was collected from 252 respondents by using questionnaire were distributed to staff at Suruhanjaya Syarikat Malaysia Kuala Lumpur Sentral, Kuala Lumpur. The data were analyzed using SPSS version 18.0. The data were analyzed using descriptive method, Pearson correlation, and hierarchical regression. The findings revealed that proactive personality has significant relationship with employee performance beside that, organization support on career development has not significant relationship with employee performance. Significant relationship also showed between proactive personality and career management behavior and organization support on career development has not significant relationship with career management behavior. Result from analysis showed that career management behavior has positive and significant mediating relationship in relation of proactive personality and employee performance. Other than that, mediating relationship of career management behavior has not significant in relationship of organization support on career development and employee performance.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	TAJUK KAJIAN	i
	DEKLARASI	ii
	PENGHARGAAN	iii
	ABSTRAK	iv
	ABSTRACT	v
	KANDUNGAN	vi
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xv
	LAMPIRAN	xvi
 BAB 1	 PENDAHULUAN	 1
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Organisasi	3
	1.3 Pernyataan Masalah	6
	1.4 Persoalan Kajian	10
	1.5 Matlamat Kajian	11
	1.6 Objektif Kajian	11
	1.7 Skop Kajian	12
	1.8 Kepentingan Kajian	14
	1.9 Batasan Kajian	14

1.10	Definisi Konseptual	16
1.10.1	Pembangunan Kerjaya	16
1.10.2	Personaliti Proaktif	16
1.10.3	Sokongan Organisasi Ke atas Pembangunan Kerjaya	17
1.10.4	Tingkah laku Pengurusan Kerjaya	17
1.10.5	Prestasi Pekerja	18
1.11	Definisi Operasional	18
1.11.1	Pembangunan Kerjaya	18
1.11.2	Personaliti Proaktif	18
1.11.3	Sokongan Organisasi Ke atas Pembangunan Kerjaya	19
1.11.4	Tingkah laku Pengurusan Kerjaya	19
1.11.5	Prestasi Pekerja	19
1.12	Rumusan	20
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	21
2.1	Pengenalan	21
2.2	Konsep Pembangunan Kerjaya	21
2.3	Kepentingan Amalan Pembangunan Kerjaya	22
2.4	Proses di dalam Melaksanakan Amalan Pembangunan Kerjaya	24
2.5	Faktor Individu yang Memberi Kesan ke Atas Keberkesanan Amalan Pembangunan Kerjaya	26

2.6	Faktor organisasi yang memberi kesan ke atas keberkesanan amalan pembangunan kerjaya	28
2.7	Amalan-amalan Pembangunan Kerjaya	29
2.8	Halangan Pembangunan Kerjaya	31
2.9	Teori-Teori dan Model-Model Pembangunan Kerjaya	33
	2.9.1 Model Pembangunan Kerjaya	
	Gomez-Mejia et al.	33
	2.9.2 Model Amalan Pembangunan Kerjaya	
	Mumtaz	35
	2.9.3 Teori Sabbir Rahman et al. (2011)	40
	2.9.4 Model Integrasi Tingkahlaku Proaktif	43
2.10	Rumusan Teori-teori dan Model-model Pembangunan Kerjaya	43
2.11	Kerangka Kajian	45
2.12	Hipotesis Kajian	47
	2.12.1 Personaliti proaktif dan prestasi pekerja	48
	2.12.2 Sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dan prestasi pekerja	48
	2.12.3 Personaliti proaktif dan tingkahlaku pengurusan kerjaya	49
	2.12.4 Sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dan tingkahlaku pengurusan kerjaya	50

2.12.5	Tingkahtaku pengurusan kerjaya dan prestasi pekerja	50
2.12.6	Tingkahtaku pengurusan kerjaya adalah mediator antara personaliti proaktif dan prestasi pekerja	51
2.12.7	Tingkahtaku pengurusan kerjaya adalah mediator antara sokongan organisasi terhadap pembangunan kerjaya dan prestasi pekerja	52
2.13	Rumusan	53
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	54
3.1	Pengenalan	54
3.2	Rekabentuk Kajian	54
3.3	Kaedah Persampelan	57
3.4	Instrumen Kajian	57
3.5	Kajian Rintis	61
3.6	Kesahan Gagasan (<i>Construct Validity</i>)	62
3.7	Ujian Normaliti	63
3.8	Kaedah Penganalisan Data	63
3.8.1	Analisis Deskriptif	64
3.8.2	Analisis Korelasi Pearson	64
3.8.3	Analisis Regresi Hierarki	65
3.9	Rumusan	67

BAB 4	HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	68
4.1	Pengenalan	68
4.2	Latarbelakang Responden	69
4.2.1	Jantina	69
4.2.2	Umur	69
4.2.3	Etnik	70
4.2.4	Status Perkahwinan	70
4.2.5	Tahap Pencapaian Akademik	71
4.2.6	Pengalaman Kerja	72
4.2.7	Status Perkhidmatan	72
4.2.8	Taraf Jawatan	73
4.3	Analisis Kesahan Gagasan (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	73
4.3.1	Analisis Kesahan Gagasan Setiap Pembolehubah	73
4.4	Analisis Taburan Normaliti, Lineariti dan “ <i>Homoscedasticity</i> ”, dan Multikolineariti	75
4.5	Hubungan Antara Personaliti Proaktif Dengan Prestasi Pekerja	81
4.6	Hubungan Antara Sokongan Organisasi Ke Atas Pembangunan Kerjaya Dengan Prestasi Pekerja	81
4.7	Hubungan Antara Personaliti Proaktif Dengan Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya	82

4.8	Hubungan Antara Sokongan Organisasi Ke Atas Pembangunan Kerjaya Dengan Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya	83
4.9	Hubungan Antara Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya Dengan Prestasi Pekerja	84
4.10	Kesan Mediator Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya Di Dalam Hubungan Antara Personaliti Proaktif Dengan Prestasi Pekerja	85
4.11	Kesan Mediator Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya Di Dalam Hubungan Antara Sokongan Organisasi Ke Atas Pembangunan Kerjaya Dengan Prestasi Pekerja	87
4.12	Ringkasan Dapatan Kajian	90
4.13	Rumusan	91
BAB 5	RUMUSAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN	92
5.1	Pengenalan	92
5.2	Rumusan kajian	92
5.2.1	Aspek Demografi Responden	93
5.2.2	Hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM	94
5.2.3	Hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM	95

5.2.4	Hubungan antara tingkahlaku pengurusan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM	9
5.2.5	Kesan mediator tingkahlaku pengurusan kerjaya di dalam hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM	97
5.2.6	Kesan mediator tingkahlaku pengurusan kerjaya di dalam hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM	98
5.3	Batasan Kajian	99
5.4	Cadangan kepada Organisasi	100
5.5	Saranan Kajian akan Datang	101
5.6	Penutup	103
	RUJUKAN	105
	LAMPIRAN	114

SENARAI JADUAL

NO JADUAL	TAJUK	HALAMAN
3.1	Jumlah Populasi dan Sampel Mengikut Jabatan	57
3.2	Skala Likert Lima Markat	58
3.3	Pembahagian Aspek Dalam Borang Soal Selidik	59
3.4	Keputusan Skor “Cronbach Alpha”	62
3.5	Nilai Pekali Korelasi	65
3.6	Kaedah Analisis Data Mengikut Objektif Kajian	66
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	69
4.2	Taburan Responden Mengikut Umur	70
4.3	Taburan Responden Mengikut Bangsa	70
4.4	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	71
4.5	Taburan Responden Mengikut Tahap Pencapaian Akademik	71
4.6	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Kerja	72
4.7	Taburan Responden Mengikut Status Perkhidmatan	72
4.8	Taburan Responden Mengikut Taraf Jawatan	73
4.9	Analisis Kesahan Gagasan Personaliti Proaktif Pekerja	74
4.10	Analisis Kesahan Gagasan Sokongan Organisasi Terhadap Pekerja	74
4.11	Analisis Kesahan Gagasan Tingkahlaku Pengurusan Pekerja	74
4.12	Analisis Kesahan Gagasan Prestasi Pekerja	74
4.13	<i>Factor Loading</i> Setiap Item	75

4.14	Analisis Normaliti Bagi Instrumen	76
4.15	Keputusan Ujian Multikolineariti	80
4.16	Keputusan Analisis Bagi Hubungan Antara Personaliti Proaktif dan Prestasi Pekerja	81
4.17	Keputusan Analisis Hubungan Antara Sokongan Organisasi ke Atas Pembangunan Kerjaya dan Prestasi Pekerja	82
4.18	Keputusan Analisis Hubungan Antara Personaliti Proaktif dan Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya	83
4.19	Keputusan Analisis Hubungan Antara Sokongan Organisasi ke Atas Pembangunan Kerjaya dan Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya	84
4.20	Keputusan Analisis Hubungan Antara Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya dan Prestasi Pekerja	86
4.21	Keputusan Kesan Mediator Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya Di Dalam Hubungan Antara Personaliti Proaktif Dengan Prestasi Pekerja	86
4.22	Keputusan Kesan Mediator Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya Di Dalam Hubungan Antara Sokongan Organisasi Ke Atas Pembangunan Kerjaya Dengan Prestasi Pekerja	88
4.23	Ringkasan Dapatan Kajian	90

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Model Pembangunan Kerjaya Gomez-Mejia	35
2.2	Amalan Pembangunan Kerjaya (Mumtaz et. al 2003)	40
2.3	Teori Sabbir Rahman et al. (2011)	41
2.4	Model Integrasi Tingkahlaku Proaktif	43
2.5	Kerangka Kajian	47
3.1	Carta Aliran Perlaksanaan Kajian	56
4.1	Scatter Plot bagi Personaliti Proaktif dan Prestasi Pekerja	77
4.2	Scatter Plot bagi Sokongan Organisasi dan Prestasi Pekerja	78
4.3	Scatter Plot bagi Personaliti Proaktif dan Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya	78
4.4	Scatter Plot bagi Sokongan Organisasi dan Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya	79
4.5	Scatter Plot bagi Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya dan Prestasi Pekerja	79

4.6	Kesan Mediator Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya Di Dalam Hubungan Antara Personaliti Proaktif Dengan Prestasi Pekerja	87
4.7	Kesan Mediator Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya Di Dalam Hubungan Antara Sokongan Organisasi Ke Atas Pembangunan Kerjaya Dengan Prestasi Pekerja	89

Bab 1

Pengenalan

1.0 Pendahuluan

Organisasi adalah sebuah aturan hirerki yang mengemblend segala sumber modal termasuklah modal dari aspek kewangan, maklumat, pengetahuan serta tenaga kerja bagi mencapai misi penubuhan organisasi tersebut. Pada era globalisasi yang mencabar dewasa ini, keperluan organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang setanding dengan kehendak pasaran semasa adalah sangat penting berbanding lain-lain modal kerana tenaga kerjalah yang akan mengurus dan memastikan segala sumber modal yang lain digunakan secara efektif dan efisien.

Membangunkan tenaga kerja bukan sahaja menjadi isu oleh organisasi dan pekerja, malahan juga kerajaan Malaysia yang menginginkan isu ini dipandang berat oleh semua pihak. Rancangan Malaysia ke-9 (2006-2010) telah memperuntukkan sebanyak RM45.1 bilion iaitu suatu jumlah yang amat besar didalam usaha meningkatkan kualiti modal insan yang dicetuskan oleh Perdana Menteri pada masa itu iaitu Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi. Berdasarkan nilai peruntukan tersebut dapat dilihat dengan jelas bahawa kerajaan Malaysia cuba untuk meningkatkan daya saing penduduk di Malaysia di dalam pasaran pekerjaan bagi memastikan Malaysia berkembang setanding negara lain manakala pada tahun 2010 (Belanjawan 2010) peruntukan sebanyak RM 1.4 bilion telah disalurkan di dalam menjayakan program ini melalui penyediaan dan penaiktarafan kemudahan latihan di Kolej Komuniti, Institut Latihan Perindustrian, Institut Kemahiran Mara dan lain-lain pusat latihan. Ini merupakan bukti kukuh bahawa pembangunan kerjaya yang boleh ditingkatkan

melalui latihan telah dipandang tinggi kepentingannya oleh kerajaan Malaysia. War dan Fay (2010) menyenaraikan pembelajaran, kemahiran dan sikap merupakan antara elemen yang mempengaruhi pembangunan atau kemerosotan kerjaya seseorang pekerja. Oleh itu langkah kerajaan Malaysia memperuntukkan jumlah yang besar di dalam membangunkan modal insan adalah sangat bertepatan kerana peningkatan pembelajaran, kemahiran dan sikap dapat dikecapi melalui aktiviti-aktiviti pembangunan modal insan yang direncanakan oleh kerajaan Malaysia (Aminullah, 2009).

Justeru itu membangunkan tenaga kerja mengikut arus perkembangan semasa adalah menjadi suatu tuntutan yang perlu dipenuhi oleh organisasi supaya pekerja dapat bersaing di pasaran serta mencapai objektif yang diinginkan dengan jayanya (Garofano dan Salas, 2005). Perkara yang sentiasa menjadi agenda untuk membolehkan organisasi bersaing di pasaran adalah dengan meningkatkan prestasi pekerja. Pelbagai kaedah digunakan organisasi untuk memenuhi agenda ini seperti memberikan sokongan kewangan dan juga moral kepada pekerja untuk membangunkan kerjaya mereka melalui latihan, pusingan kerja, insentif melanjutkan pelajaran serta berbagai jenis insentif lain (Zajas, 2004). Usaha hanya daripada pihak organisasi tidak cukup bagi memastikan prestasi pekerja dapat ditingkatkan. Oleh yang demikian, pekerja perlu turut serta untuk bersama organisasi membangunkan kerjaya demi kepentingan kerjaya mereka serta membantu organisasi terus bersaing di pasaran. Pekerja perlu berpersonaliti proaktif dengan mencari peluang dan bertindak merebut peluang di dalam membangunkan kerjaya supaya prestasi mereka dapat ditingkatkan sejajar dengan tuntutan persaingan semasa organisasi.

Selain itu, pekerja juga harus bertingkahtlaku mengurus kerjaya mereka dengan cara menetapkan matlamat kerjaya dan merancang pembangunan kerjaya supaya peningkatan prestasi mereka dapat diukur dari semasa ke semasa dan menuju ke arah kejayaan perjalanan kerjaya. Menurut Michaels dan Spector (1982) dan Clark, Reid & Sirola (2001), ketidakpastian sikap dan hala tuju kerjaya dari perubahan persekitaran yang berlaku menyebabkan kekeliruan dalam perjalanan kerjaya. Setiap individu yang telah berkerjaya seharusnya berusaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerjaya mereka dan setidaktidaknya berusaha mengelak

dari berlakunya kemerosotan kualiti kerjaya mereka. Organisasi dan pekerja seharusnya berganding bahu di dalam membangunkan kerjaya pekerja dan seterusnya membangunkan organisasi sejajar dengan perkembangan masa kini.

Tumpuan di dalam kerjasama antara pekerja dan organisasi untuk membangunkan kerjaya pekerja perlu menitikberatkan proses pembelajaran berterusan pekerja berkaitan bidang kerja mereka. Watts (2003) menyatakan pembangunan kerjaya adalah proses berterusan yang mempunyai kaitan dengan kerja dan pembelajaran. Sebagaimana proses itu berlaku ianya akan menentukan tahap dan kualiti individu tersebut tentang tujuan mereka bekerja, ganjaran yang diperolehi dan juga mempengaruhi hubungan sosial dan ekonomi dengan persekitarannya. Watts (2003) turut berpendapat perkembangan teknologi dan era globalisasi menjadikan organisasi kini perlu mengorak langkah bersesuaian dengan perubahan yang berlaku. Manakala individu iaitu pekerja perlu mengikut perubahan organisasi supaya mereka masih relevan dan berupaya menyelesaikan rutin kerja harian mereka serta berazam untuk sentiasa mempelajari kemahiran dan pengetahuan baru dari semasa ke semasa demi meningkatkan prestasi kerja mereka (Aminullah, 2009). Kesimpulannya, prestasi pekerja merupakan sesuatu yang sangat penting pada masa kini. Pengaruh daripada personaliti proaktif pekerja, sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya pekerja dengan dibantu oleh tingkahlaku pengurusan kerjaya pekerja dilihat memberi impak besar kepada prestasi pekerja.

1.2 Latar Belakang Organisasi

Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) merupakan badan berkanun yang mengawal selia syarikat dan perniagaan. SSM yang mula beroperasi pada 16 April 2002, merupakan badan berkanun yang terbentuk hasil daripada penggabungan Pejabat Pendaftar Syarikat (ROC) dengan Pejabat Pendaftar Perniagaan (ROB) di Malaysia. Aktiviti utama SSM adalah sebagai sebuah agensi pemerbadanan syarikat dan pendaftaran perniagaan di samping membekalkan maklumat syarikat dan perniagaan kepada awam. Sebagai organisasi yang bertanggungjawab terhadap

peningkatan tahap tadbirurus korporat, SSM turut berfungsi mengawalselia pematuhan terhadap perundangan korporat dan pendaftaran perniagaan melalui aktiviti penguatkuasaan dan pemantauan bagi memastikan wujudnya perkembangan positif sektor korporat dan perniagaan di Malaysia.

SSM bertanggungjawab ke atas pentadbiran dan penguatkuasaan undang-undang di bawah Akta Syarikat 1965(Akta 125), Akta Pendaftaran Perniagaan 1956 (Akta 197), Akta Syarikat Amanah 1949(Akta 100), Akta (Larangan) Kumpulan Wang Kutu 1971(Akta 28), dan mana-mana perundangan subsidiari yang dibuat di bawah Akta-akta yang tersebut di atas seperti Peraturan-Peraturan Syarikat 1966 dan Kaedah-Kaedah Pendaftaran Perniagaan 1957. Visi SSM ialah “Memenuhi keperluan perniagaan menerusi pendaftaran, maklumat, kawal selia dan khidmat yang berkesan”. Memenuhi keperluan perniagaan dalam erti kata lain termasuklah memberikan pernyataan nilai yang lebih baik melalui produk dan perkhidmatan berkualiti serta penyampaian khidmat yang cemerlang. Perkataan berkesan di dalam visi SSM menerangkan matlamat SSM untuk mencapai kecemerlangan operasi dalam semua aktiviti yang dijalankan. Demi mencapai matlamat ini, SSM perlu menjadi sebuah organisasi berkesan yang mengoptimumkan sumber dan mencapai matlamat tepat pada masanya. Petikan daripada visi SSM iaitu pendaftaran, maklumat dan khidmat memberi maksud SSM mempunyai visi untuk menjadi pengawal selia korporat yang unggul, fokus SSM akan ditumpukan kepada usaha membina asas yang kukuh dalam fungsi utamanya. Cita-cita ini menetapkan pencapaian piawai yang tiada bandingnya dalam ketiga-tiga bidang ini sebagai sasarannya.

Pencapaian visi dan misi SSM ini dapat dicapai apabila kesemua cawangan SSM menuju ke arah tujuan yang sama seperti ditetapkan di dalam visi dan misi mereka dengan pemantauan oleh ibu pejabatnya di Kuala Lumpur. SSM memiliki 16 cawangan di setiap negeri di Malaysia dan turut merangkumi Sabah dan Sarawak dan beribu pejabat di KL Sentral, Kuala Lumpur. Rekod jumlah pekerja setakat ini menunjukkan SSM Kuala Lumpur Sentral memiliki seramai 355 pekerja eksekutif dan selebihnya seramai 262 pekerja bukan eksekutif. Terdapat tiga jabatan utama di dalam organisasi ini iaitu jabatan perkhidmatan, jabatan operasi dan jabatan penguatkuasaan. SSM merupakan sebuah badan berkanun yang dilantik oleh

kerajaan namun segala kos operasi adalah ditanggung oleh organisasi ini sendiri melalui hasil perkhidmatan yang diberikan. Disebabkan itu juga, SSM diberi mandat untuk menetapkan kadar gaji dan faedah yang diberikan kepada pekerja serta mereka bebas untuk mewujudkan jawatan tertentu dan melantik mana-mana individu yang berkelayakan untuk menjawat jawatan di dalam organisasi ini (Aminullah, 2009). Ciri-ciri ini merupakan ciri sebuah badan berkanun di Malaysia dimana badan berkanun kebiasaannya akan memonopoli sesebuah perniagaan yang dipertanggungjawabkan oleh kerajaan Malaysia kepada mereka.

Sebagai sebuah badan berkanun yang mempunyai kuasa tersendiri di dalam membangunkan tenaga kerja mereka, mereka terus bergerak maju ke hadapan seiring dengan perkembangan pesat Malaysia. Perkembangan Malaysia menyebabkan berlakunya peningkatan jumlah perniagaan dan korporat di Malaysia yang menuntut agar SSM menyediakan perkhidmatan yang cekap dan efisien. Oleh yang demikian, pembangunan kerjaya pekerja untuk meningkatkan prestasi pekerja seiring dengan kehendak pasaran perkhidmatan SSM perlu dilaksanakan demi memenuhi tanggungjawab yang digalas mereka. Keistimewaan SSM sebagai sebuah badan berkanun yang kurang diberi perhatian oleh kerajaan khususnya dari aspek pembangunan tenaga kerja menyebabkan pengkaji berminat untuk mengkaji tentang elemen usahasama pekerja dan organisasi di dalam membangunkan kerjaya pekerja dengan tujuan mencapai prestasi pekerja sejajar kehendak pasaran. Oleh itu, pengkaji telah memilih beberapa elemen yang berkaitan pembangunan kerjaya pekerja iaitu personaliti proaktif, sokongan organisasi terhadap pembangunan kerjaya, tingkahlaku pengurusan kerjaya dan kesannya terhadap prestasi pekerja di dalam organisasi ini. Pengkaji juga memilih pekerja di ibu pejabat SSM sebagai responden kerana ibu pejabat SSM merupakan tulang belakang kejayaan SSM dimana ia menempatkan kesemua jabatan berbanding di cawangan yang hanya mempunyai jabatan tertentu sahaja. Selain itu, pengalaman pengkaji bekerja di organisasi ini mencetuskan rasa ingin tahu berkenaan hubungan kesemua elemen yang dinyatakan di dalam kajian ini.

1.3 Pernyataan Masalah

Pada era yang mencabar kini, peningkatan prestasi pekerja amat dititikberatkan kerana ianya mencerminkan prestasi organisasi secara keseluruhannya (Gberevbie, 2010; Dennis et al., 1996; Topper, 2007). Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) tidak lari daripada isu ini memandangkan organisasi ini merupakan sebuah badan berkanun yang diberi mandat oleh kerajaan untuk memonopoli urusan yang melibatkan perniagaan di Malaysia. Perkembangan pesat bidang perniagaan di Malaysia menuntut agar SSM meningkatkan prestasi mereka supaya mereka mampu menggalas tanggungjawab ini dengan berkesan. Secara keseluruhannya, prestasi pekerja memberi kesan terhadap prestasi organisasi kerana pekerja merupakan sumber tenaga yang menggerakkan organisasi di dalam mencapai matlamat yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahawa pekerja dan organisasi menyumbang secara bersama terhadap tahap prestasi pekerja dan seterusnya prestasi organisasi. Pelbagai cara digunakan oleh organisasi termasuklah SSM demi meningkatkan prestasi pekerja antaranya ialah melaksanakan aktiviti pembangunan kerjaya dengan kerjasama pekerja.

Pembangunan kerjaya merupakan suatu aktiviti yang dirancang dan dilaksanakan oleh organisasi bersama-sama pekerja di dalam usaha mereka mencapai objektif masing-masing (Fitsum dan Luchien, 2006; Shuck et al., 2010; Sabbir et al., 2011). Fitsum dan Luchien (2006) mendapati prestasi pekerja akan meningkat apabila organisasi menjalankan aktiviti pembangunan kerjaya yang bersesuaian dengan keperluan pekerja selaras dengan matlamat yang ingin dicapai organisasi dan juga pekerja. Oleh yang demikian, aktiviti pembangunan kerjaya merupakan agenda penting masa kini termasuklah SSM yang sentiasa berusaha memberikan perkhidmatan terbaik kepada pelanngannya yang semakin bertambah. Keadaan ini memaksa SSM untuk menyediakan tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas berat ini dimana adalah menjadi kemestian SSM memiliki pekerja yang berprestasi tinggi yang akan menentukan kejayaan dan kegagalan SSM mencapai matlamat mereka.

Kejayaan membangunkan kerjaya pekerja sebagai kaedah untuk meningkatkan prestasi mereka bukan hanya bergantung kepada usaha organisasi iaitu SSM malahan usaha pekerja itu sendiri. Pekerja masa kini perlu berpersonaliti proaktif di dalam merancang dan membangunkan kerjaya atas inisiatif sendiri supaya prestasi kerja dapat ditingkatkan (Veldhoven dan Dorenbosch, 2008; Fay dan Kamps, 2006). Veldhoven dan Dorenbosch (2008) menyatakan bahawa pekerja yang proaktif akan menikmati pengekal dari aspek produktiviti di dalam suasana kerja yang dinamik melalui dua cara iaitu mereka akan secara aktif meningkatkan tahap efisien apabila berdepan dengan perubahan di dalam proses kerja dan mampu menganalisa persekitaran baru kerja untuk keperluan pembangunan serta melihat keperluan pembelajaran, kemahiran dan pengetahuan baru untuk menjamin pekerjaan mereka pada masa akan datang. Justeru itu dapat disimpulkan di sini bahawa usaha daripada pekerja itu sendiri juga amat penting di dalam membangunkan kerjaya mereka yang akan memberi kesan terhadap prestasi mereka (Marc dan Luc, 2003).

Selain itu, usaha pekerja perlu disokong oleh organisasi di dalam aktiviti pembangunan kerjaya kerana ianya penting untuk menghasilkan pekerja berkualiti yang akan menggantikan pekerja berpengalaman yang bersara, produktiviti dan kualiti yang terlalu rendah serta pekerja yang telah diberi latihan bertindak untuk berpindah ke organisasi lain (Conger, 2002). Bentuk sokongan yang diberikan adalah seperti penyediaan kemudahan pembangunan kerjaya untuk pekerja merangkumi program latihan dan program pembelajaran formal dan informal, khidmat nasihat, program mentor serta perancangan pembangunan kerjaya pekerja oleh organisasi (Marsick dan Watkins. 1990; dan Noe, 2008). Kesemua aktiviti ini merupakan bentuk sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya pekerja yang akan memudahkan usaha pekerja mencapai peningkatan prestasi yang diinginkan. Organisasi yang menyokong pembangunan kerjaya pekerja juga perlu membina alat atau kaedah pembangunan kerjaya dan menyediakan sumber dan struktur yang menyokong proses pembangunan kerjaya pekerja (Gutteridge et al., 1993; Hall, 1986; London, 1995) dalam Daniel et al. (2003). Oleh itu, semua bentuk sokongan ini penting bagi melancarkan proses membangunkan kerjaya pekerja dan ianya dilihat sebagai tanggungjawab asas organisasi bagi memperolehi pekerja yang berprestai tinggi (Marc dan Luc, 2003).

Usaha pekerja yang berpersonaliti proaktif dan dibantu oleh sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya perlu diselaraskan dan disusuli dengan tingkahlaku pengurusan kerjaya oleh pekerja. Pekerja perlu bertindak atau bertingkahlaku mengurus kerjaya mereka di dalam melicinkan usaha meningkatkan prestasi. March dan Simon (1958) dalam James berpendapat bahawa pekerja yang komited mengurus kerjaya mereka umumnya akan bertingkahlaku seperti kurang ketidakhadiran, kurang kadar berpindah kerja, kadar penglibatan yang tinggi serta usaha yang berterusan di dalam meningkatkan prestasi kerja. Penglibatan pekerja di dalam menentukan gaya kerja atau sistem pengurusan kerja juga penting bagi memaksimumkan keselesaan mereka di dalam menjalankan tugas harian mereka (George, 1999). Melihat kepada suasana kerja di SSM, pekerja adakalanya diberi ruang menyatakan cadangan mereka berkenaan bidang kursus atau latihan yang mereka ingin sertai di luar organisasi. Penglibatan pekerja seperti ini melambangkan bahawa pekerja bertingkahlaku mengurus kerjaya mereka dengan cara merancang aktiviti pembangunan kerjaya yang mampu memberi impak di dalam meningkatkan pengetahuan dan kemahiran bagi meningkatkan prestasi mereka.

Orpen (1994) menyatakan pekerja akan berusaha lebih gigih dengan cara bertingkahlaku mengurus kerjaya untuk meningkatkan prestasi sekiranya organisasi memberi sokongan untuk membangunkan kerjaya mereka. Antara bentuk sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya pekerja adalah seperti memberi peluang untuk pekerja bersuara, merancang kerjaya pekerja, menyediakan kemudahan dan juga memberi maklumbalas mengenai peningkatan kerjaya pekerja. Melalui usaha pekerja yang menunjukkan personaliti proaktif dibantu dengan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya serta pekerja bertingkahlaku mengurus kerjaya dilihat akan memberi kesan terhadap peningkatan prestasi pekerja. Crant (2000) dan Lent (2005) dalam Barnett dan Bradley (2006) sependapat mengatakan personaliti proaktif dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya pekerja mempunyai kesan positif terhadap prestasi pekerja apabila wujudnya tingkahlaku pengurusan kerjaya yang ditunjukkan oleh pekerja itu sendiri. Pekerja yang menunjukkan tingkahlaku pengurusan kerjaya dilihat bersedia untuk membabitkan diri mereka dalam membangunkan kerjaya dan seterusnya mencapai peningkatan prestasi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pengkaji sebelum ini, tingkahlaku

pengurusan kerjaya dilihat menjadi pemangkin kepada peningkatan prestasi dengan sokongan padu oleh organisasi dan personaliti proaktif yang ditunjukkan pekerja.

Setelah melakukan sorotan literatur berkaitan bidang kajian, pengkaji telah menjalankan temubual bersama Ketua Unit Sumber Korporat dan Ketua Unit Bahagian Latihan bagi membincangkan mengenai situasi pembangunan kerjaya pekerja di SSM. Hasil temubual tersebut, pengkaji merumuskan isu prestasi pekerja di SSM Kuala Lumpur Sentral amat dipandang berat kerana badan berkanun ini merupakan penyedia tunggal yang memonopoli perkhidmatan pendaftaran perniagaan dan juga aktiviti-aktiviti urus tadbir korporat. Temubual yang dijalankan juga mengesahkan bahawa peningkatan atau penurunan prestasi pekerja bergantung kepada personaliti proaktif dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya pekerja diiringi oleh usaha pekerja untuk bertingkahtaku mengurus kerjaya mereka. Hasil daripada kajian literatur dan temubual yang dibuat menunjukkan bahawa kesemua elemen ini mempunyai hubungan dimana personaliti proaktif dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya yang disusuli tingkahtaku pengurusan kerjaya oleh pekerja memberi kesan terhadap prestasi pekerja. Selain itu, prestasi pekerja merupakan isu penting masa kini yang perlu dikaji kerana ianya dapat menentukan keupayaan organisasi termasuklah SSM Kuala Lumpur Sentral untuk terus berjaya menawarkan perkhidmatan terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan perbincangan yang dibuat, pelbagai topik telah dibincangkan oleh pengkaji terdahulu berkenaan pembangunan kerjaya, namun masih tiada pengkaji yang menggabungkan elemen personaliti proaktif, sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya, tingkahtaku pengurusan kerjaya dan prestasi pekerja yang dilihat pengkaji sebagai isu yang amat penting untuk diterokai. Oleh yang demikian, pengkaji berminat untuk memahami dengan lebih mendalam berkenaan elemen-elemen yang mempunyai hubungan dengan prestasi pekerja dimana aktiviti pembangunan kerjaya yang melibatkan pekerja dan organisasi dilihat memberi kesan terhadap prestasi pekerja di SSM. Pengkaji akan menilai kepentingan penglibatan organisasi mahupun pekerja dimana elemen sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dan personaliti proaktif pekerja diberi perhatian khusus bagi melihat kesannya terhadap prestasi pekerja. Selain itu elemen tingkahtaku

pengurusan kerjaya oleh pekerja turut dinilai sebagai mediator kerana pengkaji mendapati elemen ini menguatkan lagi kesan personaliti proaktif pekerja dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya terhadap prestasi pekerja. Kajian ini diharap dapat mengeluarkan dapatan, maklumat dan juga cadangan kepada organisasi bagi memperbaiki dan meningkatkan prestasi pekerja melalui pelaksanaan pembangunan kerjaya pekerja yang efisien bersandarkan kepada perubahan bidang pekerjaan masa kini. Selain itu, diharap juga melalui kajian ini, pengkaji dapat merungkai fenomena yang terjadi seperti dibincangkan di atas demi memberi faedah kepada semua pihak yang terlibat.

1.4 Persoalan Kajian

1. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM?
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkahlaku pengurusan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM?
4. Sejauhmanakah tingkahlaku pengurusan kerjaya berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM?
5. Sejauhmanakah tingkahlaku pengurusan kerjaya berfungsi sebagai mediator dalam hubungan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM?

1.5 Matlamat Kajian

Matlamat kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara personaliti proaktif dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja dengan meletakkan tingkahlaku pengurusan kerjaya sebagai mediator di antara kedua-dua elemen yang dinyatakan. Personaliti proaktif dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya adalah pembolehubah tidak bersandar manakala prestasi pekerja adalah pembolehubah bersandar di dalam kajian ini. Hubungan di antara ketiga-tiga pembolehubah ini dilihat bagi membolehkan pengkaji mengenalpasti hubungan yang wujud supaya dapat digunapakai di dalam mencadangkan langkah penambahbaikan aktiviti pembangunan kerjaya di organisasi yang terlibat.

1.6 Objektif Kajian

Terdapat 5 objektif utama kajian ini dilaksanakan bagi menjawab setiap persoalan kajian yang telah dikemukakan iaitu:

1. Menenalpasti hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM
2. Menenalpasti hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM
3. Menenalpasti hubungan antara tingkahlaku pengurusan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM
4. Menenalpasti kesan mediator tingkahlaku pengurusan kerjaya di dalam hubungan antara personaliti proaktif dengan prestasi pekerja di SSM
5. Menenalpasti kesan mediator tingkahlaku pengurusan kerjaya di dalam hubungan antara sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya dengan prestasi pekerja di SSM

1.7 Skop Kajian

Dalam kajian ini, skop yang difokuskan oleh pengkaji adalah berkisar mengenai personaliti proaktif, sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya, tingkahlaku pengurusan kerjaya serta prestasi pekerja. Pembolehubah mediator yang terlibat ialah tingkahlaku pengurusan kerjaya dan pembolehubah tidak bersandar ialah personaliti proaktif dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya, manakala prestasi pekerja merupakan pembolehubah bersandar.

Personaliti proaktif merupakan personaliti pekerja yang cuba mempengaruhi persekitaran kerja dengan bersikap lebih agresif di dalam mencari dan mengenalpasti peluang, berusaha merebut peluang tersebut dan bertindak ke arah mencapai faedah daripada peluang yang ada. Sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya pula adalah sebarang bentuk sokongan yang bertujuan untuk membolehkan pekerja mencapai kejayaan di dalam kerjaya mereka. Sokongan ini datangnya daripada wakil organisasi seperti pegawai eksekutif, pengurus atasan, ketua jabatan, dan juga ketua unit. Sokongan tersebut adalah seperti perancangan kerjaya, aktiviti latihan, pusat penilaian, mentor dan pendedahan peluang kerjaya. Tingkahlaku pengurusan kerjaya boleh dilihat dari aspek usaha pekerja untuk menguruskan kerjaya mereka. Contoh tingkahlaku pengurusan kerjaya adalah seperti penglibatan pekerja di dalam merancang laluan kerjaya, explorasi kerjaya, pembangunan kemahiran dan pengetahuan dan juga usaha pekerja ke arah pencapaian yang diinginkan.

Seramai 252 orang pekerja di SSM dijadikan sampel bagi kajian ini dan ia dipilih berdasarkan kaedah persampelan rawak mudah. SSM Kuala Lumpur Sentral dipilih sebagai populasi kajian kerana pengkaji merasakan SSM adalah sebuah badan berkanun yang serius di dalam mengembangkan perniagaan mereka dan peningkatan prestasi pekerja yang berterusan adalah sangat dititikberatkan dengan menggunakan aktiviti pembangunan kerjaya sebagai alat untuk mencapai misi dan visi mereka.

SSM juga dipilih sebagai organisasi kajian kerana pengkaji berminat untuk melihat apakah terdapat hubungan antara elemen personaliti proaktif, sokongan

organisasi ke atas pembangunan kerjaya, tingkahlaku pengurusan kerjaya dan prestasi pekerja di sebuah organisasi yang memonopoli perniagaan perkhidmatan pendaftaran syarikat di Malaysia. Selain itu status badan berkanun yang dipegang oleh organisasi ini menyebabkan pengkaji memilih organisasi ini sebagai organisasi yang ingin dikaji kerana badan berkanun dilihat sebagai organisasi yang memikul tanggungjawab berat yang diamanahkan kerajaan, namun menjalankan fungsi mereka secara berdikari.

1.8.1 Kepentingan Kajian

Kajian ini memberi kepentingan terhadap tiga pihak yang terlibat di dalam kajian ini iaitu organisasi, pekerja dan juga kepentingan terhadap bidang akademik.

a. Kepentingan Kepada Organisasi

Kajian ini dibuat berdasarkan pemerhatian, pengalaman dan temubual pengkaji mengenai amalan pembangunan kerjaya di SSM. Elemen yang dikaji adalah personaliti proaktif, sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya, tingkahlaku pengurusan kerjaya dan prestasi pekerja. Kajian ini diharap dapat memberi maklumat berguna kepada organisasi mengenai elemen-elemen yang terlibat bagi memperbaiki dan meningkatkan usaha organisasi membangunkan kerjaya pekerja seterusnya meningkatkan prestasi organisasi selari dengan perkembangan bidang korporat dan perniagaan di Malaysia.

b. Kepentingan Kepada Pekerja

Organisasi mempunyai perancangan mereka tersendiri di dalam membangunkan kerjaya pekerja mereka namun, apa yang lebih penting adalah langkah proaktif pekerja itu sendiri untuk berusaha merancang dan

menentukan hala tuju kerjaya mereka. Oleh yang demikian, pengkaji mengharapkan agar hasil kajian ini dapat dijadikan panduan kepada pekerja di dalam meningkatkan kesedaran, usaha serta merancang pembangunan kerjaya mereka sendiri supaya selari dengan matlamat organisasi. Usaha dari pihak pekerja itu sendiri penting kerana ianya melibatkan masa depan mereka.

c. Kepentingan Kepada Bidang Akademik

Kepentingan kajian ini terhadap bidang akademik pula tertumpu kepada sumbangan kajian terhadap bidang akademik khususnya bidang pembangunan kerjaya dan prestasi pekerja. Hasil kajian ini diharap dapat membantu pengkaji akan datang di dalam memperluaskan dan meningkatkan pemahaman mengenai bidang pembangunan kerjaya yang dilihat semakin penting dewasa ini di dalam meningkatkan prestasi pekerja. Dengan adanya kajian ini, pengkaji akan datang dapat menambah sedikit sebanyak pengetahuan mereka berkenaan pembangunan kerjaya khususnya di SSM Kuala Lumpur Sentral, Kuala Lumpur. Pengkaji turut mengharapkan agar kajian ini dapat dijadikan bahan rujukan yang berguna di dalam bidang akademik.

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini hanya melibatkan pekerja di ibu pejabat SSM iaitu di Kuala Lumpur Sentral, Kuala Lumpur. Kajian ini memilih ibu pejabat SSM sebagai tempat kajian kerana hanya di ibu pejabat SSM sahaja yang mempunyai kesemua jabatan dan unit yang terlibat di dalam menggerakkan fungsi SSM. Cawangan SSM di setiap negeri hanya mempunyai unit operasi dan melibatkan jumlah kakitangan yang sedikit berbanding di ibu pejabat. Bilangan pekerja yang ramai di ibu pejabat dapat memudahkan pengkaji mengumpul data daripada borang soal selidik yang diedarkan. Jumlah pekerja di SSM Kuala Lumpur Sentral adalah seramai 617 orang. Kajian ini melibatkan tiga pembolehubah iaitu pembolehubah tidak bersandar ialah personaliti

proaktif dan sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya, pembolehubah mediator yang terdiri dari tingkahlaku pengurusan kerjaya serta pembolehubah bersandar pula adalah prestasi pekerja. Berikut merupakan batasan lain bagi kajian ini.

1. Hasil kajian ini hanya sesuai digunapakai oleh ibu pejabat SSM sahaja dan tidak boleh digenerelisasikan kepada cawangan SSM serta organisasi lain. Batasan ini berlaku kerana pengkaji telah menetapkan populasi kajian adalah pekerja di SSM Kuala Lumpur Sentral, maka responden yang telah dipilih hanyalah dikalangan populasi yang telah dipilih dan tidak melibatkan pekerja di cawangan SSM
2. Hanya elemen personaliti proaktif, sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya serta tingkahlaku pengurusan kerjaya diambilkira sebagai elemen yang mempengaruhi prestasi pekerja dan ianya tidak melibatkan faktor-faktor lain yang mungkin turut mempengaruhi prestasi pekerja.
3. Antara batasan lain kajian ini ialah ketelusan responden bagi menjawab borang soal selidik yang diedarkan oleh pengkaji. Ketelusan responden adalah penentu kepada kesahihan dapatan kajian ini. Batasan ini berlaku mungkin disebabkan oleh kebimbangan responden terhadap tahap kesulitan jawapan mereka di dalam borang soal selidik dan juga kerana kecenderungan mereka untuk memberikan skala yang sederhana pada setiap jawapan.
4. Populasi kajian adalah terbatas kepada senarai penuh pekerja di ibu pejabat SSM yang dikemaskini sehingga Januari 2012. Dapatan daripada kajian ini mungkin benar pada masa ia dijalankan sahaja dan tidak boleh dijustifikasikan untuk masa akan datang. Penambahan atau pengurangan jumlah populasi pada masa akan datang akan mempengaruhi kesahihan dapatan pada masa kini dan oleh sebab itu dapatan kajian ini hanya boleh dijustifikasikan pada masa kajian dibuat.

1.10 Definisi Konseptual

1.10.1 Pembangunan Kerjaya

Menurut Clark (1991), pembangunan kerjaya adalah kesemua pekerjaan dan aktiviti yang dilaksanakan oleh seseorang samada dirancang atau pun tidak yang melibatkan elemen-elemen kemajuan diri, komitmen dan pembangunan diri dalam tempoh tertentu. Manakala Leibowitz et al. (1986) lebih menekankan terhadap peranan yang dimainkan organisasi dan juga pekerja itu sendiri dengan memberikan definisi pembangunan kerjaya sebagai suatu proses yang tersusun dan terancang untuk mencapai keseimbangan antara kehendak kerjaya seseorang pekerja dan juga keperluan tenaga kerja sesebuah organisasi. Ia merujuk kepada usaha untuk membantu individu pekerja merancang kerjaya mereka selari dengan objektif dan peranan strategik organisasi.

Melihat kepada definisi yang diberikan, dapat disimpulkan bahawa pembangunan kerjaya merupakan suatu siri aktiviti yang dilaksanakan bersama oleh pekerja dan organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pekerja bagi melaksanakan tugas pada masa kini dan juga pada masa akan datang.

1.10.2 Personaliti Proaktif

Belinda dan Lisa (2007) menjelaskan personaliti proaktif adalah tingkahlaku pekerja yang mempunyai ciri-ciri yang lebih agresif berbanding pekerja lain dengan tujuan untuk mempengaruhi persekitaran mereka. Pekerja yang berciri proaktif cenderung untuk mengenalpasti peluang dan bertindak ke arah mendapatkan peluang tersebut sehinggalah peluang tersebut mendatangkan perubahan yang bermakna di dalam persekitaran mereka.

1.10.3 Sokongan Organisasi Ke atas Pembangunan Kerjaya

Menurut Byars dan Rue(2003) sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya adalah sokongan organisasi yang memberi kesan terhadap pembangunan kerjaya pekerja seperti penyediaan suasana dan keadaan yang menggalakkan amalan pembangunan kerjaya yang dilaksanakan secara sistematik di dalam organisasi. Noe (2008) menyenaraikan beberapa aktiviti atau amalan pembangunan kerjaya yang dilaksanakan oleh organisasi meliputi aktiviti pendidikan formal, pengalaman kerja, penilaian dan hubungan antara perorangan. Beliau juga merujuk kajian yang telah dilakukan sebelum ini dengan menyatakan amalan lain yang digunakan di dalam membangunkan kerjaya pekerja adalah seperti latihan kepimpinan, perancangan pembangunan, kejurulatihan formal, tugas kerja, pusing ganti kerja dan juga program mentor.

Melalui definisi yang diberikan, sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya adalah usaha yang disumbangkan oleh organisasi terhadap keberkesanan amalan pembangunan kerjaya contohnya komitmen organisasi, keupayaan organisasi menyediakan kemudahan dan persekitaran yang bersesuaian dan tindakan-tindakan yang diambil oleh organisasi di dalam melaksanakan amalan pembangunan kerjaya.

1.10.4 Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya

Definisi tingkahlaku pengurusan kerjaya menurut Tan dan Torrington (2004) ialah tanggungjawab individu atau pekerja itu sendiri yang bertindak mengurus kerjaya mereka dimana mereka seharusnya mengenalpasti matlamat kerjaya dan juga bekerja untuk mencapai matlamat tersebut. Kenyataan ini turut disokong dengan hujah daripada Dessler (2009) dengan menyatakan tingkahlaku pengurusan kerjaya ialah tingkahlaku pekerja yang dapat melihat permintaan pasaran pekerjaan pada masa depan dan meletakkan usaha di dalam menyediakan diri mereka dengan kehendak pasaran pekerjaan pada masa depan.

Berdasarkan definisi yang diberikan, tingkahlaku pengurusan kerjaya merupakan faktor yang terhasil dari pihak pekerja itu sendiri seperti tanggungjawab penetapan matlamat, usaha dan penglibatan pekerja itu sendiri di dalam membangunkan kerjaya mereka.

1.10.5 Prestasi Pekerja

Prestasi pekerja menurut Orpen (1995) adalah sebarang bentuk output yang terhasil daripada tugas harian pekerja yang boleh terdiri daripada tingkahlaku, pengetahuan, produktiviti serta kemahiran yang ditunjukkan oleh pekerja tersebut.

1.11 Definisi Operasional

1.11.1 Pembangunan Kerjaya

Pembangunan kerjaya di dalam kajian ini merupakan sebarang aktiviti yang dilakukan oleh individu bersama organisasi melalui usaha meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pekerja dengan cara melaksanakan amalan pembangunan kerjaya yang terdiri daripada perancangan pembangunan kerjaya, aktiviti latihan, program mentor dan pendedahan pesekitaran dengan tujuan untuk memastikan pekerja mampu melaksanakan tugas pada masa kini dan juga masa depan dengan jayanya.

1.11.2 Personaliti Proaktif

Personaliti proaktif yang dimaksudkan di dalam kajian ini ialah ciri-ciri pekerja yang cuba mempengaruhi persekitaran kerja mereka dengan mengenalpasti peluang dan bertindak untuk merebut peluang tersebut supaya mereka mampu untuk terus bersaing di pasaran pekerjaan. Personaliti proaktif juga diukur berdasarkan

personaliti pekerja yang memberikan usaha sehingga berjaya mencapai apa yang diingini.

1.11.3 Sokongan Organisasi ke atas Pembangunan Kerjaya

Sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya digambarkan di dalam kajian ini sebagai usaha pihak yang dilantik organisasi untuk membangunkan kerjaya pekerja melalui penyediaan aktiviti latihan, program mentor, perancangan kerjaya, khidmat nasihat dan juga penjelasan mengenai peluang pembangunan kerjaya yang boleh diperolehi oleh pekerja di dalam organisasi. Pihak yang menjalankan tugas ini terdiri daripada pegawai eksekutif, ketua jabatan, ketua unit dan pengurus-pengurus.

1.11.4 Tingkahlaku Pengurusan Kerjaya

Kajian ini mendefinisikan tingkahlaku pengurusan kerjaya sebagai perlakuan pekerja itu sendiri di dalam mengurus kerjaya mereka yang terdiri daripada perancangan pembangunan kerjaya, penetapan matlamat kerjaya, pembinaan rangkaian serta eksplorasi kerjaya yang dilakukan sendiri oleh pekerja tersebut. Pekerja yang menguruskan kerjaya dengan baik akan mempunyai matlamat yang jelas dan disusuli dengan merancang pembangunan kerjaya serta memiliki rangkaian yang luas di dalam bidang kerjaya. Eksplorasi kerjaya bertujuan untuk memastikan pekerja sentiasa memperoleh maklumat terkini berkenaan bidang kerja mereka supaya mereka mudah untuk bergerak ke arah matlamat kerjaya apabila mereka menguruskan kerjaya.

1.11.5 Prestasi Pekerja

Prestasi pekerja yang dimaksudkan di dalam kajian ini adalah prestasi dari aspek produktiviti, kualiti kerja, peningkatan pengetahuan, kemahiran serta

kebolehan pekerja berdasarkan matlamat yang telah ditetapkan dan dicapai dalam tempoh tertentu.

1.12 Rumusan

Pembangunan kerjaya merupakan aspek penting yang perlu dititikberatkan bukan sahaja oleh majikan malahan pekerja itu sendiri. Di dalam mengamalkan pembangunan kerjaya yang berkesan, pekerja itu sendiri seharusnya memberikan komitmen terhadap pembangunan kerjaya yang dilaksanakan, melibatkan diri mereka di dalam perancangan dan pengurusan kerjaya serta mempunyai wawasan yang tertanam di dalam diri mereka di dalam usaha bersama organisasi membangunkan kerjaya mereka. Sokongan organisasi ke atas pembangunan kerjaya penting kerana ianya mampu meningkatkan prestasi pekerja dan seterusnya prestasi organisasi. Bab seterusnya akan membincangkan kajian literatur yang dibuat pengkaji yang turut merangkumi teori-teori dan model-model pembangunan kerjaya serta kerangka kajian dan diakhiri dengan kajian lepas dalam dan luar negara berkaitan bidang ini.

RUJUKAN

Ab. Aziz Yusof (2007). *Keinsanan Dalam Pengurusan*. Malaysia, Utusan Publication & Distributors SDN BHD

Ajit, K. M., Sonia, N., Sudeep, S. dan Nachiketa, T (2004). The Impact of Strategic Human Resource Management on the Performance of Firms in India: A Study of Service Sector Firms. *Career Development International*. 8 (3): 201-207

Aminullah Bin Haji Omar (2009). *Pengaruh Personaliti Proaktif Dan Motivasi Pembelajaran Ke Atas Pembangunan Kerjaya*. Projek Sarjana Universiti Utara Malaysia.

Baffour, G.G. (1999). The Effects of Employee Participation and Work Design on Firm Performance: A Managerial Perspective. *Management Research News*. 22 (6)

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51, 1173-1182.

Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower*. 20 (7): 432-457

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths Organizational and individual perspectives. *Career Development International*. 9 (1), 58-73

Barnett, B. R dan Bradely, L (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*. 12 (7), 617-636

Bateman, T. S dan Crant, J. M (2003). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14 (2)

Bernes, M dan Magnusson, J (1996). Transforming Careers: From Linear To Multidirectional Career Path. *Journal Of Career Development International*. 9 (1), 58-73

Bish, A. J., Bradley, L. M dan Sargent, L. D (2004). Career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair. *Career Development International*. 9 (4), 391-405

Burke, R. J dan El-Kot, G (2011). Gender similarities in work and well-being outcomes among managers and professionals in Egypt. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 3 (1), 56-74

Byars, L. L dan Rue, L. W (2003). *Human Resources Management*. McGraw-Hill

Charmine, E.J., Yuka Fujimoto, Strybosch, V. E dan Fitzpatrick, K (2007). *Human Resources Management: Transforming Theory Into Innovative Practice*. Australia, Pearson Education

Chen, T. Y., Chang, P. L dan Yeh, C. W (2003). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel. *Career Development International*. 9 (4), 424-437

Chovwen, C (2006). Barriers to acceptance, satisfaction and career growth: Implications for career development and retention of women in selected male occupations in Nigeria. *Women in Management Review*. 22 (1), 68-78.

Clark, F. A (1991). Total Career Management: Strategies For Creating Management Career. *Career Development International*. 10 (2), 7-20.

Clarke, M (2008). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*. 14 (1): 8-28.

Cummings T.G (2008). *Organization Development and Change*. 9th. ed. South-Wester Cengage Learning.

Chris Ryan, Hazrina Ghazali dan Asad Mohsin (2010). Determinants of Intention to Leave a non-managerial job in the Fast-Food Industry of West Malaysia.

Cates, M (1995). *Panduan Amalan Untuk Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Cooper, D. R dan Schindler, P. S (1998). *Business Research Methods*. 6th. Ed. Irwin: McGraw Hill.

Chua Yan Pian (2006). *Asas Statistik Penyelidikan*. Malaysia: McGraw Hill (M) Sdn. Bhd

Conger, S (2002). Fostering a Career Development Culture: Reflections on the Roles of Managers, Employees and Supervisors. *Journal of Career Development International*. 7(6), 371-375

Crant, J. M. (2005). Proactive behavior in organization. *Journal of management*. 26 (3), 201-207

Dalton, P., Mynot, G dan Shoolbred, M (2000). Barriers to career development within the LIS profession. *Library Review*. 49 (6), 271-276

Dennis, J. A., London, M., Crom, S. dan Jones, D (1996). Relationships between employee attitudes, customer satisfaction and departmental performance. *Journal of Management Development*. 15 (1), 62-75

Enache, M., Sallan, J. A., Simo, P., dan Fernandez, F. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in Management: An International Journal*. 26 (3), 234-250

Garofano, C. M. dan Salas, E. (2005). What influences continuous employee development decisions?. *Human Resource Management Review*. 15, 281–304.

Gary Dessler (2009). *A Framework For Human Resources Management*. 5th. Ed. Pearson Education.

Gomez-Mejia in L. R., Balkin, D. B dan Cardy, R. L. (1998). *Managing Human Resources*. 3rd. Ed. New Jersey: Prentice Hall.

Ghebregiorgis, F. dan Karsten, L. (2007). Employee reactions to human resource management and performance in a developing country: Evidence from Eritrea. *Personnel Review*. 36 (5), 722-738

Greenhaus, J. H. et. al. (1995). The Role of Goal Setting in career Management. *International Journal of Career Management*. 7 (5), 3-12

Gutteridge in Daniel, T., Yoav, V., Baruch, Y (2003). Organisational Career Management in Israel. *Career Development International*. 8 (2), 88-96.

Harrison, R (2009). *Learning and Development*. 5th. Ed. Chartered Institute of Personnel and Development. Wimbledon, London

Hawkins, J. M (2011). *Oxford English Dictionary*. Malaysia: Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd

Irene Hau-siu Chow (1994). Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*. 6 (4), 3-9

Jackson, D. W. Jr. dan Sirianni, N. J. W (2009). Building the bottom line by developing the frontline: Career development for service employees. *Kelley School of Business, Indiana University*, 9 (6), 3-9.

Jenkins. M, Winefield, H and Sarris, S (2011). Consequences of Being Accused of Workplace Bullying: An Exploratory Study. *International Journal of Workplace Health Management*. 4 (1), 33-47.

Joanne Kong (2004). *Hubungan Antara Pembangunan Kerjaya dengan Komitmen Organisasi : Satu Kajian di Dindings Poultry Processing Sdn. Bhd, Perak*. Projek Sarjana Muda Universiti Teknologi Malaysia.

Josje, S. E., Dikkers, Paul, G. W., Jansen H. A, Vinkenburg, C. J dan Kooij, D (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: a longitudinal study Career. *Development International*. 15 (1), 59-77

Kagaari, J., Munene, J. C., dan Ntayi, J. M. (2010). Performance management practices, employee attitudes and managed performance. *International Journal of Educational Management*. 24 (6), 507-530

Kellett, J.B., Humphrey, R.H., dan Sleeth, R.G. (2009). Career development, collective efficacy, and individual task performance. *Career Development International*, 14 (6), 534-546

Kong, H., Cheung, C., dan Song, H (2011). From hotel career management to employees career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*. 6 (7), 121-153

Larsen, H. H (2004). Global career as dual dependency between the organization and the individual. *Journal of Management Development*. 23 (9), 860-869

Leibowitz et. al. (1986). *Designing Career Development System*. San Francisco: Jossey-Bass.

Leong Lit Hei dan M. Sadiq Sohail (2006). Perceptions of Career Influences Among Private University Academics: An Empirical Study In Malaysia. *International Journal of Management*. 23 (2), 90-112.

Maimunah Ismail dan Mariani Ibrahim (2007). Barriers to career progression faced by women: Evidence from a Malaysian. *Gender in Management: An International Journal*. 23 (1), 51-66.

Miles, J. dan Shelvin, M (2001). *Applying regression & Correlation*. London: SAGE Publication

Mohd Najib (2003). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Penyelidikan*. Malaysia: Universiti Teknologi Malaysia.

Mumtaz, B. A. K., Norasiken Bakar dan Norhayatee Ismail (2002). *Kualiti Dalam Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Noe, R. A. et. al. (2004). *Fundamental of Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill

Noe, R. A (2008). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill

Novicevic. M. M., Bynum, L. A dan Hayek, M (2011). Integrating Barnards and Contemporary Views of Industrial Relations and HRM. *Journal of Management History*. 17 (1), 126-138

Orpen, C (1994). The Effect Of Organizational And Individual Career Management On Career Success. *International Journal of Man Power*. 15 (6), 27-37

Orpen, C (1995). Employee job performance and relations with superior as moderators of the effect of appraisal goal setting on employee work attitudes. *The International Journal of Career Management*. 7 (2), 3–6

Park, Y (2009). Factors influencing self-directed career management: an integrative investigation. *Journal of European Industrial Training*. 33 (7), 578-593

Parkinson, C. N dan Rustomji, M. K (1992). *Pengurus Yang Baik*. Malaysia: Dewan Bahasa Dan pustaka

Pazy, S. (2011). The relationship between pay contingency and types of perceived support Effects on performance and commitment. *EuroMed Journal of Business*. 6 (3), 342-358

Robbins, S. P dan Coulter, M (1999). *Management*. 7th Ed. New Jersey: Prentice Hall

Stevens, P (1996). What works and what does not in career development programmes. *Career Development International*. 1 (1), 11–18

Sabbir Rahman, Bashir Hussain dan Ahasanul Haque (2011). Organizational politics on employee performance: an exploratory study on readymade garments employees in Bangladesh. *Business strategy series*. 12 (3), 146-155

Simeone et. al. (1998). *Human Resources Development*. Florida: The Dryden Press

Sturges, J., Conway, N., Guest, D., dan Liefvooghe, A. (2005). Managing The Career Deal: the Psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 26 (5), 77-97.

Sturges, J., Guest, D., Conway, N. dan Davey, K.M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organization commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of organizational behavior*. 23 (6), 23-31

Tonette, S., Rocco, S., dan Albornoz, C. A (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*. 35 (4), 300-325

Topper, E. F. (2007). What's new in libraries; Supervisor's attitude and employee's performance. *New Library World*. 108 (9/10), 460-462

Tzabbar, D., Vardi, Y., Baruch, Y (2003). Organisational Career Management In Israel. *Career Development International*. 8 (2), 88-96

Veldhoven, M. V dan Dorenbosch, L (2003). Age, Proactivity, and Career Development. *Career Development International*. 13 (2), 112-131

Walter, G., Tymon Jr., Stephen, A. S., Richard, R., dan Smith, J (2011). Manager support predicts turnover of professionals in India. *Career Development International*. 16 (3), 293-31

Walton, S (1999). *Career Success: The Effects Of Personality*. Journal of Career Development International. New York: Academic Press. 8 (7), 213-266.

Weightman, J (2004). *Managing People*. 2nd. Ed. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Werner, J. M dan Desimone, R. L (2009). *Human Resources Development*. Southern: Western Cengage Learning.

Wright, P. M dan Noe, R. A (1996). *Management of Organizations*. William School

Yazam Sharif (2001). *Asas Pengurusan Sumber Manusia*. Malaysia: Utusan Publication & Distributors SDN BHD

Zajas, J. J (1994). Planning Your Total Career and Life Portfolio. *Executive Development*. 7 (2), 19-21.